

Lettre d'information
de l'inspection du travail
en région Centre

n°8 - mars 2013

Édito



Pour la première fois, l'audience des organisations syndicales auprès des salariés a été mesurée au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches d'activité. Cette mesure a été réalisée dans le cadre des élections professionnelles (comités d'entreprise et délégués du personnel), d'un scrutin auprès des salariés des TPE et employés à domicile et des élections aux chambres d'agriculture. Plus de 5 millions de salariés ont pu ainsi s'exprimer en faveur des organisations syndicales de leur choix. Cela conforte leur légitimité. La CGT, CFDT, CGT-FO, CFE-CGC et la CFTC ont recueilli au moins 8% des suffrages exprimés pour être représentatives et donc en capacité de signer des accords collectifs.

Le dialogue social est aujourd'hui au centre des politiques en matière d'emploi et de relations du travail. Contrats de génération, sécurisation de l'emploi, prévoyance, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévention de la pénibilité, autant de sujets de dialogue social que la DIRECCTE a pour mission d'encourager. Dans ce cadre, elle continuera de soutenir en 2013 des dispositifs d'appui au dialogue entre partenaires sociaux au niveau territorial et au sein des entreprises.

Michèle Marchais
Responsable du pôle Travail de la DIRECCTE Centre



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

A LA UNE

La précarité : quelles relations à la santé ?



Ils étaient plus de 70 médecins ou membres de services de santé au travail (SST) à se réunir, le 19 octobre dernier à Vineuil (41), dans le cadre des enseignements post universitaires. 70 professionnels de santé au travail rassemblés pour échanger autour d'une thématique -travail, précarité et santé- qui a pris une dimension particulière, compte tenu de la situation économique actuelle.

« *Les enseignements post universitaires sont proposés chaque année par l'Institut de médecine du Val de Loire (IMTVL),* rappelle Josiane Albouy, médecin inspecteur du travail à la DIRECCTE Centre. *Ils sont organisés à tour de rôle par un SST de la région, qui choisit la thématique autour de laquelle vont se dérouler les échanges et le partage d'expérience. Les médecins inspecteur du travail, en tant que membres de l'IMTVL, participent à l'élaboration du programme de la journée.* »

C'est autour de la problématique de la précarité que l'APSMT de Blois, organisatrice de la rencontre en 2012, a souhaité travailler afin de mieux comprendre les liens entre le travail, la précarité et la santé et d'envisager les moyens à disposition des SST pour mieux prévenir l'impact de la précarité sur la santé des salariés.

La précarité, phénomène des temps modernes ?

Principalement lié au ralentissement économique et à la montée du chômage, le développement des emplois précaires résulte aussi de l'assouplissement de certaines législations. Selon l'Insee, le taux de précarité a doublé entre 1982 et 2000 pour atteindre environ 12%. On dénombre actuellement trois millions d'employés en statut précaire : contrats à durée déterminée, intérim, stages ou contrats aidés. Ces salariés alternent souvent des périodes d'emploi et de chômage.



En outre, 1,5 million de personnes travaillent à temps partiel non choisi et souhaiteraient travailler davantage : 70 % d'entre elles sont des femmes notamment dans les secteurs du nettoyage ou de la distribution. Les personnes sous qualifiées sont aussi largement touchées.
Précarité liée aux conditions d'emploi (contrat précaire) ou aux conditions de travail, chacune de ces situations a des incidences sur la santé des salariés concernés et mobilise à ce titre les services de santé au travail (SST), dont la mission est d'agir pour le maintien au travail et d'assurer le bien être au travail. Une préoccupation également portée par les acteurs régionaux de la prévention -DIRECCTE, Carsat[1], Aract[2] , OPPBTP[3] … - qui se sont fixé des objectifs spécifiques lors de l'élaboration du Plan régional santé travail 2 *(cf encadré)*.

Le nettoyage : un secteur aux conditions précaires

Parmi les domaines d'activités marqués par une très forte précarité, le secteur de la propreté a connu, dans les années 1980, un fort développement, associé à une croissance de la sous-traitance et une précarisation du salariat.
Pour mieux comprendre les conditions de travail dans ce secteur, une étude sociologique a été menée en 2009 en région Centre, dans le cadre d'une collaboration entre l'Université d'Orléans et la DIRECCTE Centre[4]. Cette étude fait suite aux constats portés par les médecins du travail du Cher de troubles musculo squelettiques fréquents et invalidants dans cette population, et a également abouti à une analyse ergonomique en lien avec la fédération des entreprises de propreté. (*Téléchargeable sur le site* www.ctip.fr)
Une vingtaine d'entretiens ont été réalisés auprès de salariés : leur analyse témoigne de la difficulté de la condition salariale dans ce secteur.
En matière de condition d'emplois, la population de salariés est considérée comme «vulnérable»: féminine à 67 %, peu qualifiée (60% sans diplôme), assez âgée (55% de plus de 40 ans) et étrangère à 30%. 77 % des salariés sont en CDI, mais 74 % d'entre eux subissent un temps partiel et 45% travaillent moins de 17h par semaine. La plupart des salariés sont contraints de multiplier les emplois mais leurs rémunérations restent faibles : 75% des salariés gagnent moins de 900 € par mois. Des salariés qui doivent constamment s'adapter pour faire coïncider les missions, les horaires et assumer les transports et leur coût.
De même, les conditions de travail sont difficiles : pression constante sur le rythme de travail ; horaires contraignants, difficilement compatibles avec une vie familiale et sociale et posant des problèmes de transport et de sécurité ; isolement ; gestes répétitifs et maniement de containers à l'origine de troubles musculo-squelettiques (TMS) et de problèmes circulatoires, dermatologiques, respiratoires…
Enfin, en termes de représentation sociale, l'étude met en exergue un profond manque de reconnaissance de la part des entreprises employeuses et utilisatrices, qui appelle à la nécessaire valorisation et professionnalisation du métier : un travail qui implique, outre la fédération professionnelle, l'ensemble des acteurs, employeurs et donneurs d'ordre.

> *Un profond manque de reconnaissance de la part des entreprises employeuses et utilisatrices*

Les intérimaires au cœur de la précarité

Parmi les populations de salariés les plus concernées par la précarité, les intérimaires connaissent des difficultés supplémentaires du fait de la crise économique, sauf ceux, peu nombreux, ayant délibérément choisi le statut d'intérimaire. Plus que jamais, leur précarisation touche tous les niveaux de la vie quotidienne -logement, famille, loisirs et santé-. Ce dernier domaine est particulièrement crucial dans la mesure où les intérimaires figurent parmi les salariés les moins surveillés par la médecine du travail et pourtant les plus exposés aux risques professionnels. Leur surveillance médicale fait l'objet d'un décret de juillet 1991 qui présente des difficultés d'application. Les responsabilités partagées entre les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices rendent très complexe le suivi des intérimaires. Le manque de coordination, la multiplicité des dossiers médicaux d'intérimaires inscrits dans plusieurs agences d'intérim, ne dépendant pas forcément du même SST, ainsi que le risque, pour un intérimaire, de ne plus obtenir de mission à la suite d'une restriction d'aptitude expliquent ces difficultés. Néanmoins des expérimentations ont été menées dans ce secteur par les services de santé au travail (SST).

Les intérimaires, priorité du Plan régional de santé au travail

Prévenir les risques liés à la précarité, notamment chez les intérimaires est une des priorités locales du Plan régional de santé au travail en région Centre. Elaboré par l'ensemble des acteurs institutionnels de la prévention pour la période 2010-2014, il est animé par la Direccte Centre et s'est fixé trois objectifs :
- mieux connaître la réalité des conditions de suivi médical au travail des intérimaires ;
- mieux connaître les pratiques de prévention des entreprises à l'égard des intérimaires ;
- renforcer les conditions de sécurité au travail des intérimaires.

Il prévoit notamment : la réalisation d'une étude sur le suivi médical au travail des intérimaires et leur accès aux droits en matière de santé ; la réalisation d'une radioscopie concernant les pratiques en prévention des risques professionnels ; le contrôle des conditions de travail des intérimaires.

1 Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

2 Association régionale d'amélioration des conditions de travail

3 Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics

4 F. Barnier : L'amélioration des conditions de travail dans le nettoyage, DRTEFP – Université d'Orléans, décembre 2009

Améliorer le suivi médical des intérimaires

En 2005, pour améliorer la qualité du suivi médical et la prévention des risques professionnels chez les intérimaires, des médecins du travail de Seine-et-Marne se sont rassemblés avec des agences d'intérim au sein du Groupe Interim 77. Ils ont été rejoints par des entreprises utilisatrices, des représentants de l'inspection du travail, de la Cramif, de l'Aract et du Prisme, syndicat des professionnels de l'intérim... Le Groupe a proposé l'élaboration d'une fiche de liaison et d'un outil informatique partagé pour faciliter les échanges entre médecins ainsi que la mise en place, pour le suivi médical, d'unités interservices réparties par bassins d'emploi. Ce projet, présenté fin 2007 aux directions des SST de Seine-et-Marne, a été confronté à une résistance importante. Il a cependant été inscrit dans le PRST* 2 d'Ile de France mais se trouve aujourd'hui en situation de blocage. Une expérimentation a cependant été engagée en juin 2012 sur une zone réduite de quatre communes.

Réduire les inégalités d'accès à la santé

Dans la même démarche d'amélioration du suivi médical des intérimaires et de réduction des inégalités d'accès à la santé, une expérimentation sociale a été menée entre 2008 et 2010 en région Centre, à l'initiative de la DRTEFP, avec le concours de deux SST (AIMT 37 et CIHL 45). L'objectif de cette expérimentation était notamment de repérer les intérimaires les plus vulnérables et de leur proposer un accompagnement social réalisé par une assistante sociale. A la frontière de l'insertion et de l'emploi, les intérimaires ont difficilement accès aux soins et aux prestations sociales, du fait de l'instabilité de leur situation professionnelle.
La synthèse de cette expérimentation a été réalisée par l'Observatoire régional de la santé du Centre. Elle confirme la plus value d'un suivi social de proximité au moment de la visite médicale : l'utilité d'une assistante sociale est démontrée, par exemple pour remobiliser les intérimaires dans leur démarche d'accès aux prestations sociales (information sur leurs droits, accompagnement pour les prises de rendez-vous ou la constitution de dossier…). Pour ce qui concerne l'accès aux soins, le suivi social a contribué à rattraper des défauts de prise en charge de problèmes de vue ou d'audition identifiés de longue date. A l'issue de cette expérimentation, les deux SST ont embauché des professionnels de l'aide sociale.

L'intérim en région Centre en 2011

775 378 contrats de travail temporaires, soit 28 168 emplois, en équivalent temps plein (EETP).

Principaux domaines d'activités :

- *Industrie (14 630 EETP)*
- *Construction (4 231 EETP)*
- *Tertiaire (9 238 EETP)*

(source Chiffres-clés DIRECCTE 2012)

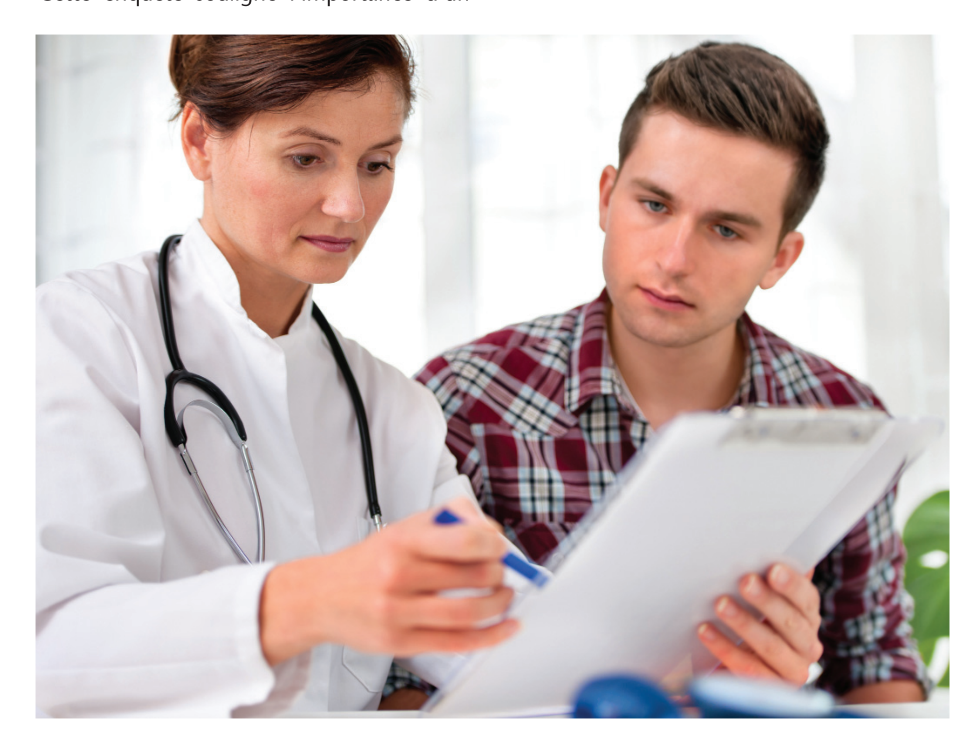
Quelles solutions ?

La mobilisation de tous les acteurs de la prévention est indispensable pour mieux prendre en charge les salariés en situation précaire. Plusieurs actions régionales doivent y contribuer : dans le cadre du PRST* 2, mais aussi à travers les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens, signés entre la DIRECCTE, la Carsat et chaque SST. Enfin, une expérimentation d'un observatoire à l'échelle de la région permettra de mieux suivre, dans la durée, le devenir des salariés « autres que aptes ». *Camille Jaunet*

* Plan régional de santé au travail

Quel devenir pour les salariés « autres que aptes » ?

Dans le cadre de la journée de travail du 19 octobre dernier, l'APSMT de Blois a souhaité se pencher sur le devenir des salariés déclarés en 2011 inaptes ou aptes avec restrictions. L'enquête comprenait un questionnaire envoyé à 1048 personnes et un second rempli par les personnels du service, médecins, infirmiers… Sur les 583 réponses analysées, 123 concernent des inaptitudes et 460 des aptitudes avec restrictions ou aménagements de poste.
Parmi les salariés déclarés inaptes, 64 % sont des femmes. 54 % ont 50 ans ou plus et 56 % ont un diplôme inférieur au bac. Pour 61 %, la cause de l'inaptitude est une maladie et 39 % de ces inaptitudes sont d'origine professionnelle. 95 % de ces salariés ont été licenciés et plus des 2/3 n'avaient pas de possibilité de reclassement. Parmi les 116 salariés inaptes et licenciés, seuls 24 ont pu retrouver une activité salariale.
Pour ce qui concerne les avis d'aptitude avec restrictions et les aménagements de poste, 53 % des personnes concernées sont des femmes. 49 % ont 50 ans et plus et 31 % entre 40 et 50 ans. 60 % ont un niveau inférieur au bac et 24 % n'ont aucun diplôme. La maladie est en cause dans 2/3 des cas et 1/3 des aptitudes avec restrictions sont d'origine professionnelle. 87 % de ces salariés sont restés dans l'entreprise et 13 % l'ont quittée (licenciement, démission, retraite…). 79 % n'ont pas changé de poste et 62 % d'entre eux n'ont pas bénéficié de modification de poste. Lorsqu'il y a eu modifications de poste, elles faisaient suite à une intervention extérieure (ergonome, Carsat, Sameth …) pour 10% des salariés.
Cette enquête souligne l'importance d'un suivi prospectif par les SST des salariés déclarés « autres que aptes » ainsi que la nécessaire implication de l'équipe pluridisciplinaire mais aussi des partenaires externes du maintien en emploi.



La DIRECCTE se mobilise pour renforcer l'égalité hommes-femmes en entreprise



Un décret en date du 18 décembre dernier renforce les obligations des entreprises de plus de 50 salariés en matière d'égalité professionnelle. Depuis 2010, celles-ci devaient être couvertes par un accord collectif sur le sujet ou, à défaut, avoir défini un plan d'action sous peine de pénalité financière. Désormais, le nombre de thèmes devant être traités par ces accords augmente et celui concernant la rémunération est obligatoire.

Pour contribuer à l'effectivité de ce nouveau cadre réglementaire, la DIRECCTE accompagnera en 2013 à titre expérimental, sur quatre bassins d'emploi, responsables d'entreprises et partenaires sociaux. Parallèlement des contrôles seront effectués et pourront aboutir, le cas échéant, à l'envoi de mises en demeure aux entreprises défaillantes.

Vingt-cinq ans après la première loi pour réduire les inégalités au travail entre les hommes et les femmes, la situation demeure préoccupante. Les femmes représentent 80% des salariés en situation de précarité. Sur la seule question des salaires, à poste égal, leur rémunération est en moyenne de 20% inférieure à celle d'un homme.

Partant de ce constat, l'Etat et les partenaires sociaux, à l'issue de la conférence sociale nationale des 9 et 10 juillet 2012, ont décidé de renforcer les obligations des entreprises assujetties en matière d'égalité professionnelle *(voir encadré)* car, fin 2012, 2/3 d'entre elles n'avaient toujours rien fait et n'étaient pas couvertes par un accord collectif ou un plan d'action.

> *Toutes les entreprises de plus de 300 salariés ont reçu un courrier d'information ministériel*

Priorité à la négociation collective

Désormais, la priorité est donnée à la négociation collective par rapport à l'initiative unilatérale de l'employeur. En d'autres termes, ce n'est qu'après l'échec de la négociation d'un accord d'entreprise que le chef d'entreprise peut établir un plan d'action. Ce dernier devra être déposé auprès de la DIRECCTE et, pour les entreprises de plus de 300 salariés, être automatiquement accompagné d'un procès verbal de désaccord sous peine de non recevabilité.

Convaincus toutefois que ces nouvelles obligations ne pourront être respectées sans une meilleure information et un accompagnement des entreprises, Michel Sapin, ministre en charge du travail et Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, ont envoyé en janvier dernier une lettre à toutes les entreprises de plus de 300 salariés pour leur présenter le nouveau cadre juridique ainsi que les outils d'accompagnement mis à leur disposition.

Un site internet www.ega-pro.fr ressources a notamment été créé *(voir encadré p. 5)* et propose aux employeurs et représentants syndicaux une méthodologie et des conseils pour poser le bon diagnostic sur la situation de leur entreprise et identifier les mesures pertinentes à mettre en œuvre.

Des expérimentations conduites en région Centre

La région Centre fait partie des neuf régions pilotes choisies par le comité de pilotage tripartite instauré à l'issue de la conférence sociale nationale pour conduire des expérimentations en tant que « territoires de l'excellence pour l'égalité professionnelle ».

A l'occasion de la visite de la ministre des droits des femmes le 19 novembre dernier à Orléans, a donc été conclue une convention cadre entre l'Etat et la Région visant à expérimenter avec les partenaires sociaux sur quatre bassins d'emploi (Bourges, Tours, Montargis et Châteauroux/Le Blanc/Argen-ton) des actions innovantes ayant 2 objectifs principaux : faciliter les carrières professionnelles des femmes dans les PME (moins de 250 salariés) et favoriser le retour à l'emploi des femmes ayant terminé leur congé parental.

Pour mettre en œuvre ces expérimentations, un appel à projets a été lancé par la DIRECCTE afin que les porteurs de projets sélectionnés dans ce cadre puissent démarrer leur intervention courant mai 2013.

Le Conseil régional pilotera pour sa part l'action destinée à accompagner le retour à l'emploi des personnes ayant arrêté de travailler pour élever leurs enfants. Pour ce faire, il est prévu de mobiliser pour ces personnes un parcours de formation et de lever les freins périphériques d'accès à la formation (garde d'enfants, mobilité) via un suivi individualisé.

Egalité professionnelle: évolution du cadre juridique pour les entreprises

Situation avant le décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012 :

Pour ne pas être soumises à une pénalité à la charge de l'employeur, **les entreprises d'au moins cinquante salariés** doivent être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'actions. Cet accord collectif ou, à défaut, ce plan d'actions fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre. Ces dernières portent sur au moins deux des domaines d'action mentionnés dans le code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins trois de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus. Les domaines concernés sont les suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Situation après le décret :

Désormais le nombre minimal de domaines d'actions devant figurer obligatoirement dans les accords et plans d'actions passe de deux à trois pour les entreprises de moins de 300 salariés et de trois à quatre pour les entreprises de 300 salariés et plus. En outre, le thème de la rémunération sera désormais obligatoirement retenu par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'actions.



Des ateliers sur l'égalité avec les partenaires sociaux

L'Etat (DIRECCTE Centre) coordonnera quant à lui un ensemble d'actions pour renforcer l'égalité entre les salariés dans les TPE- PME. Il est ainsi prévu d'analyser les accords d'entreprises déjà signés pour repérer les bonnes pratiques transférables.
Des ateliers de l'égalité professionnelle, réunissant les partenaires sociaux et les acteurs socio-économiques (responsables RH, clubs d'entreprises…) d'un même territoire seront aussi organisés afin d'échanger et de favoriser la négociation sur des sujets concrets : articulation vie personnelle / vie professionnelle, conditions de travail, modalités d'accès à la formation continue, retour dans l'entreprise suite à un congé maternité ou parental…
Parallèlement, des travaux seront initiés avec une branche professionnelle dans le but de trouver des solutions pratiques pour mieux concilier temps familial et temps professionnel. Enfin, une étude pour mieux cerner le profil des femmes en congé parental et apprécier les modalités de retour de ces femmes dans l'entreprise sera réalisée.

Un plan régional de contrôle piloté par la DIRECCTE

« *En 2013, le ministère nous demande de contrôler systématiquement les entreprises de plus de 300 salariés* » précise Michèle Marchais, responsable du Pôle « Travail » à la DIRECCTE. « *Ce n'est qu'en 2014 que nous étendrons notre contrôle auprès des entreprises de 50 à 299 salariés. En effet, pour ces dernières, nous privilégierons cette année le développement d'actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement via notamment les expérimentations que nous allons conduire sur quatre territoires (voir précédemment)* ».

Concrètement les agents de l'inspection du travail s'emploieront tout d'abord à vérifier si toutes les entreprises de plus de 300 salariés sont bien couvertes par un accord ou un plan d'action. Si ce n'est pas le cas, ils s'informeront auprès de l'entreprise défaillante des motifs qui ont prévalu à ce non respect de la réglementation et examineront les intentions de l'entreprise à ce sujet. Le cas échéant, si aucune perspective de mise en conformité n'apparaît, une mise en demeure pourra être envoyée invitant l'entreprise à régulariser sa situation dans un délai de 6 mois. Ce n'est qu'au terme de ce délai que le Directeur régional de la DIRECCTE pourra alors, après analyse précise de la situation de l'entreprise, engager une procédure fixant des pénalités financières pouvant atteindre jusqu'à 1% de la masse salariale.

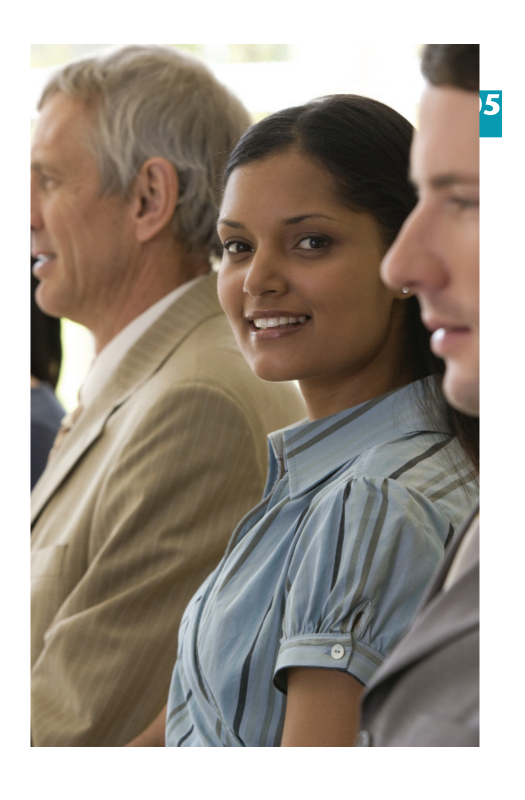
S'assurer de la conformité de l'accord ou du plan d'action

Deuxième volet du contrôle opéré par l'inspection du travail : vérifier que les accords ou plans d'action déposés sont conformes aux règles qui visent à assurer une qualité minimum des démarches engagées. Il s'agit de s'assurer que l'accord ou le plan inclut bien le nombre minimum de thèmes obligatoires et que soient bien stipulés les objectifs d'évolution attendus, les mesures envisagées pour atteindre ces objectifs ainsi que leurs indicateurs de suivi. En 2013, ce contrôle sur pièce se bornera à cette analyse de conformité. Ce n'est qu'en 2014 que pourront être envisagés des contrôles systématiques visant à vérifier au sein des entreprises la réalité de la mise en œuvre des mesures définies dans les accords ou les plans d'action.

www.ega-pro.fr : un site « mode d'emploi » pour les PME

Elaboré par les services de l'Etat avec l'appui de l'ANACT et en concertation avec les partenaires sociaux, ce site propose un parcours personnalisé en fonction du profil de l'internaute (chef d'entreprise, DRH, représentant syndical, salarié…). Objectif : donner des clefs de compréhension de la problématique de l'égalité professionnelle ainsi qu'une méthodologie et des outils pratiques pour passer à l'action.
L'internaute trouvera ainsi dans ce site des jeux, des fiches, et un outil d'aide au diagnostic qui permet de poser les bons constats dans chaque entreprise.
Cet outil peut également être utilisé pour produire le rapport unique ou le rapport de situation comparée.





Elections dans les TPE : une participation régionale supérieure de 2 points à celle constatée en France

Élection
Salariés des TPE et employés à domicile



Les élections syndicales dans les très petites entreprises (TPE, moins de 11 salariés), organisées pour la première fois du 28 novembre au 12 décembre 2012, n'ont mobilisé qu'un salarié sur dix au niveau national (12% de participation en région Centre). Avec près de 30% des suffrages exprimés, la CGT arrive largement en tête du scrutin. Spécificité régionale : Force ouvrière arrive en 2ème position avant la CFDT alors que celle-ci devance largement FO en France métropolitaine.

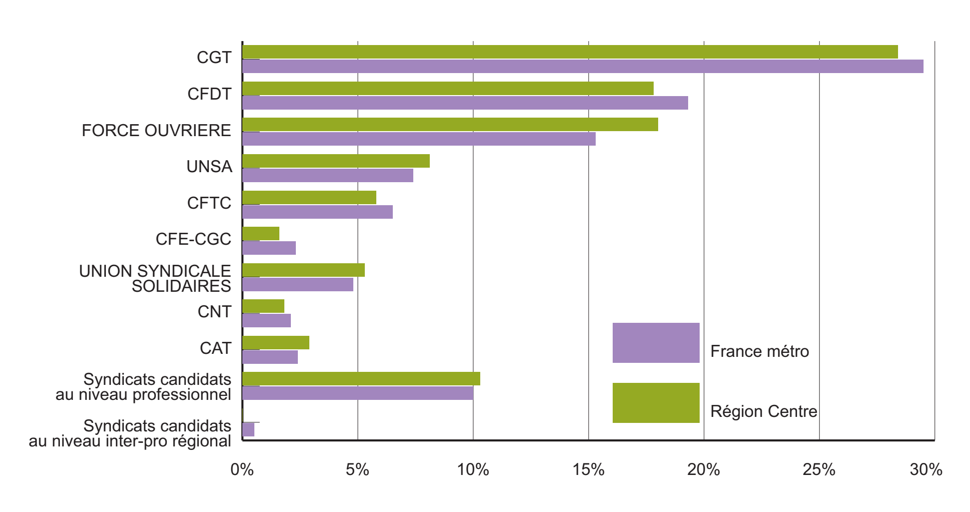
Sur les 166 149 inscrits sur les listes électorales de la région Centre, 20 753 d'entre eux (soit 12,5%) ont pris le temps de voter soit par correspondance, soit sur internet. Cette faible participation n'est guère surprenante si l'on sait qu'il s'agissait d'une première auprès d'un électorat historiquement éloigné du monde syndical. Par ailleurs, les centrales syndicales ont relevé quelques dysfonctionnements dans le vote électronique et le vote par correspondance. *« Il y a des marges de progrès mais ce taux de participation est loin d'être négligeable »* indiquait le 21 décembre dernier Jean-Denis Combrexelle, Directeur général du travail.

Les modalités d'organisation du vote devront être revues

Enfin et surtout, certaines organisations syndicales ont déploré le manque de visibilité du scrutin, en dépit d'une campagne nationale de communication qui s'est intensifiée les dernières semaines et son manque d'attractivité dû à ses modalités de vote sur sigle. En effet, voter pour des sigles syndicaux et non pour des noms de personnes physiques comme cela est proposé lors des élections prudhommales n'est guère mobilisateur pour des salariés de TPE ou employés à domicile qui n'ont parfois pas une vision très flatteuse du jeu des centrales syndicales au niveau national. Pour remédier à ce désintérêt, les syndicats souhaiteraient que lors du prochain scrutin, dans quatre ans, puisse être instauré un vote sur listes nominatives conduisant à une représentation effective des salariés des TPE au sein de commissions paritaires régionales par exemple. A ce sujet, Michel Sapin, ministre du travail, s'est déclaré ouvert en indiquant que *« les modalités d'organisation de l'élection, fixées par la loi du 15 octobre 2010, devront être revues pour favoriser une participation plus importante lors de la prochaine élection en 2016 ».*

1ère brique de la représentativité syndicale

Cette élection ne constitue toutefois qu'une des étapes dans la réforme de la représentativité des organisations syndicales : pour apprécier l'audience de l'ensemble des organisations syndicales, les résultats de l'élection « salariés des TPE et employés à domicile » seront additionnés avec les résultats des élections professionnelles organisées depuis 2008 dans les entreprises de 11 salariés et plus et avec les résultats des élections aux chambres d'agriculture début 2013. Cette agrégation sera réalisée au printemps 2013.
A ce stade, la grande perdante du scrutin s'avère être la CFTC qui, avec 6,5%, ne dépasse pas la barre des 8%, seuil fixé pour qu'un syndicat soit déclaré représentatif au niveau national et interprofessionnel. L'UNSA peut pour sa part se déclarer satisfait puisqu'après avoir obtenu 6,2 % des voix lors des prudhommales de 2008, elle parvient à rassembler ici 7,3% des suffrages (8,07% en région Centre). La CFDT quant à elle se retrouve 10 points derrière la CGT et enregistre au niveau régional des résultats inférieurs à son poids national (19,3%). Enfin, il est à noter l'apparition d'un syndicat professionnel particulièrement puissant (8% en région Centre) : le SPAMAF, le « syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux ».



30ÈME ANNIVERSAIRE DES CHSCT

Les CHSCT face à de nouveaux enjeux

Le 24 octobre dernier, plus de 200 professionnels (salariés élus de CHSCT, employeurs, préventeurs, médecins du travail…) ont participé à Ardon (45) à un forum intitulé « Pénibilité, risques psycho-sociaux, risques émergents : le CHSCT face aux nouveaux enjeux ». Initiée à l'occasion du 30ème anniversaire des CHSCT dans le cadre de la semaine « qualité de vie au travail », cette journée, organisée par la DIRECCTE, l'ARACT et la CARSAT Centre, a permis aux participants de s'interroger sur le rôle joué par le CHSCT et d'échanger sur leurs pratiques.



Au fil des ans, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), anciennement CHS avant 1982, est devenu une instance représentative du personnel incontournable et reconnue en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise, mais aussi sur le champ plus large des conditions de travail. Ses compétences se sont en effet considérablement élargies et incluent désormais la santé mentale, les problèmes de stress et de harcèlement, les risques biologiques et chimiques… « *L'émergence de nouveaux risques (risques psycho-sociaux, pénibilité), et le choix des pouvoirs publics d'en faire un objet de négociation, donnent aux CHSCT un rôle primordial dans l'élaboration du diagnostic préalable à la négociation et l'identification des pistes d'améliorations* » indique Michèle Marchais, responsable du pôle « travail » à la DIRECCTE.
Autre originalité de cette instance : la présence en son sein d'experts (contrôleur prévention de la CARSAT, médecin du travail et inspecteur du travail) qui sont susceptibles d'enrichir les débats au sein du CHSCT. Depuis 1991, ce dernier peut avoir recours lui-même à un expert agréé par le ministère du travail dans deux cas de figure : lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement ou en cas de projet important susceptible d'avoir un impact sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salariés. Lors d'un atelier, la DIRECCTE a présenté à ce sujet les résultats d'une réflexion conduite avec quatre CHSCT de la région sur les modalités de recours à une expertise ayant trait aux risques psycho-sociaux.
Lors des débats en séance plénière, plusieurs participants ont toutefois déploré le manque de moyens accordés au CHSCT. Les heures de délégation sont jugées insuffisantes, l'accès à la formation pas toujours facilité pour les salariés élus et, si le CHSCT a acquis une personnalité juridique qui l'autorise à mener une action en justice, il ne dispose toujours pas de budget propre, ni de local dédié. Bref, son positionnement doit être encore affirmé dans bon nombre d'entreprises. Le CHSCT doit aussi veiller à mieux rendre compte de son action auprès des salariés s'il souhaite jouer pleinement son rôle dans la prévention de leur santé physique et mentale.

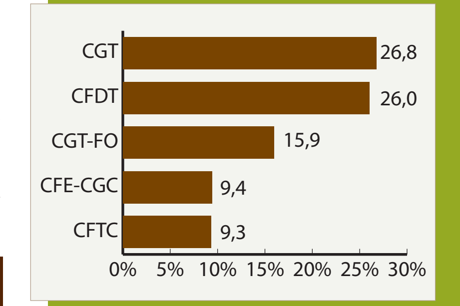
EN BREF

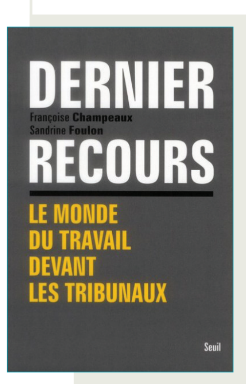
Campagne de contrôle des chantiers forestiers et sylvicoles

La DIRECCTE Centre a informé par courrier l'ensemble des organisations professionnelles et partenaires sociaux concernés qu'une campagne de contrôle des règles d'hygiène et de sécurité applicables sur les chantiers forestiers et sylvicoles se déroulera en 2013 à compter du 1er mars.
Il s'agira notamment de veiller au respect des obligations relatives à l'aménagement des chantiers et à l'organisation des travaux. L'objectif est de réduire l'accidentologie du secteur qui est plus élevée que dans le secteur du BTP.

Mesure de l'audience syndicale au niveau national et interprofessionnel

Les résultats ont été présentés le 29 mars 2013 aux partenaires sociaux réunis au sein du Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS).
Pour la première fois, dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale, l'audience des organisations syndicales auprès des salariés a été mesurée au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles.
A ces deux niveaux, une organisation syndicale doit désormais recueillir au moins 8 % des suffrages exprimés pour être représentatives et être ainsi en capacité de signer des accords collectifs.
Au niveau national et interprofessionnel, 5 organisations syndicales atteignent ce score :





Dernier recours : le monde du travail devant les tribunaux

Françoise Champeaux, Sandrine Foulon Editions du Seuil (2012) ; 304 pages, 20 euros

C'est un « voyage dans un monde du travail où le dernier recours passe par le tribunal » que nous proposent deux journalistes en droit social. Un voyage qui vient nous rappeler que, derrière la sécheresse des décisions de justice, se cachent des histoires d'hommes et de femmes au travers de quatre affaires emblématiques. L'affaire de la fonderie Metaleurop, le procès de l'amiante, le harcèlement moral chez Carrefour, France télécom ou Renault… et le double meurtre d'inspecteurs du travail en Dordogne.

En plongeant dans ces grandes affaires judiciaires, cet ouvrage tente de saisir ce qui pousse les protagonistes à privilégier tel fondement plutôt que tel autre et leur permet de faire progresser le droit du travail.

Quel travail voulons-nous ? La grande enquête

Jan Krauze, avec Dominique Méda, Patrick Lègeron et Yves Schwartz Editions Les Arènes, 2012 – 229 pages -18,50 euros

Radio France a demandé à tous ses auditeurs de témoigner au plus près de la réalité de leur vie au travail. Près de 10000 personnes ont pris la plume. C'est de cette profusion de réponses qu'est né ce livre, formidable photographie de notre rapport au travail aujourd'hui.

Directeur de publication : *Patrice Greliche, Directeur régional de la DIRECCTE Centre*
Rédaction et coordination éditoriale : *Pierre Dussin*
Secrétaire de rédaction : *Sylvie Gaillot*
Rédactrice indépendante : *Camille Jaunet (La clef des mots)*
Crédit photo : *Fotolia.comr*
Maquette graphique : *carakter-ds@noos.fr*
Réalisation : *Sylvie Gaillot*

KIOSQUE

Les maladies à caractère professionnel en région Centre (Quinzaines 2011)

Un quart des 302 médecins du travail recensés en région Centre ont participé en 2011 au dispositif de veille sanitaire et de surveillance épidémiologique des risques professionnels mis en place par l'Institut national de veille sanitaire (INVS). Concrètement, les médecins volontaires s'engagent durant 2 semaines consécutives à signaler selon un protocole validé toutes les maladies à caractère professionnel (MCP) rencontrées lors de leurs consultations. L'étude synthétique (8 pages) publiée par la DIRECCTE Centre et l'INVS porte sur l'exploitation des données collectées sur deux quinzaines en 2011. Elle met en exergue un taux de signalement de MCP (7,6% en moyenne) qui varie selon le sexe, la catégorie sociale et les secteurs d'activité. Deux types de MCP dominent : tout d'abord les affections de l'appareil locomoteur (ALM) qui regroupent les troubles musculo-squelettiques (TMS), l'arthrose et les autres sollicitations de l'appareil locomoteur. Ensuite apparaît la souffrance psychique qui se traduit par des dépressions, des troubles du sommeil et de l'anxiété. Les femmes et les cadres supérieurs sont davantage concernés par ce deuxième type de pathologie.


MCP Les maladies à caractère professionnel
QUINZAINES 2011
EN RÉGION CENTRE
Surveillance des maladies à caractère professionnel
Introduction
Objectifs
Méthode
RÉGIONS PARTICIPANTES AU PROGRAMME MCP EN 2011

A noter que sur les 738 pathologies signalées par les médecins du travail, seules 38% d'entre elles remplissaient tous les critères d'un tableau de MCP et pouvaient donner lieu à indemnisation. Par ailleurs, 80% de ces MCP remplissant les critères d'indemnisation n'ont pas fait l'objet de déclaration.

Consulter l'étude « Les MCP en région Centre en 2011 » sur le site de la DIRECCTE Centre www.centre.direccte.gouv.fr

ACTUALITÉ

Départ de Michel DERRAC, directeur régional de la DIRECCTE Centre



Administrateur civil hors classe, Michel DERRAC a été nommé le 3 janvier dernier, à 56 ans, directeur à la « Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale » (DATAR), chargé de l'accompagnement des mutations économiques.
Arrivé en région Centre en décembre 2009 pour mettre en place la toute nouvelle Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi, Michel DERRAC aura mis durant 3 ans toute son énergie pour promouvoir auprès de ses partenaires la qualité de l'offre de service de ce nouveau service de l'Etat.

Arrivée de Patrice GRELICHE, nouveau directeur régional de la DIRECCTE Centre



Ingénieur en chef des mines, Patrice GRELICHE succède à compter du 15 avril 2013, à Michel DERRAC, à la tête de la DIRECCTE Centre.
Agé de 57 ans, il aura précédemment assuré durant 3 ans la direction de la DIRECCTE Limousin. En juillet dernier, il a parallèlement été nommé commissaire au redressement productif pour le Limousin.
Il a exercé différents postes dans les services déconcentrés de l'Etat (Drire) en Champagne-Ardenne, en Limousin, à Paris.
Il a également été responsable pendant 5 ans des actions en direction des entreprises du Conseil régional Languedoc-Roussillon.
Enfin, de 1993 à 2004, il a participé au redressement d'un petit groupe d'entreprises (700 personnes, 60 M€ de chiffre d'affaires) en tant que directeur administratif et financier et membre du directoire.